

Bogotá D. C.,

CONCEJO DE BOGOTÁ 31-12-2021 07:55:47
2021ER22858 O 1 Fol:1 Anex:0
ORIGEN: SECRETARIA DE DESARROLLO ECONOMICO/SEBASTIAN MARUL
DESTINO: COMISION 1º PERM. PLAN DE DESARROLLO Y ORDENAMIENT
ASUNTO: NO COMPETENCIA PROPOSICIÓN NO. 624 DE 2021 "RUTA D
OBS: —

Doctora

RUTH YANED VARGAS RICO

Subsecretaria de Despacho

Comisión Primera Permanente del Plan de Desarrollo y Ordenamiento Territorial

CONCEJO DE BOGOTÁ

Calle 36 No- 28A-41

comisiondelplan@concejobogota.gov.co

Ciudad

ASUNTO: No Competencia Proposición No. 624 de 2021 "Ruta de Empleo en Bogotá para Mujeres, Jóvenes y Población Vulnerable"

Respetada doctora Ruth Yaned:

De manera atenta, y conforme a lo establecido en el Acuerdo Distrital No. 257 de 2006 – capítulo 5, y al artículo 1 del Decreto Distrital No. 437 de 2016¹, que señala que el objeto de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico es: *"...orientar y liderar la formulación de políticas de Desarrollo Económico de las actividades comerciales, empresariales y de turismo del Distrito Capital, que conlleve a la creación o revitalización de empresas, y a la generación de empleo y de nuevos ingresos para los ciudadanos y ciudadanas en el Distrito Capital"*.

- 1. Por favor explicar a profundidad cuáles son las principales brechas y barreras que impiden a los ciudadanos, especialmente en mayor condición de vulnerabilidad socioeconómica, acceder a empleos formales y dignos. Responder si se tiene alguna caracterización por localidades respecto a esta problemática.**

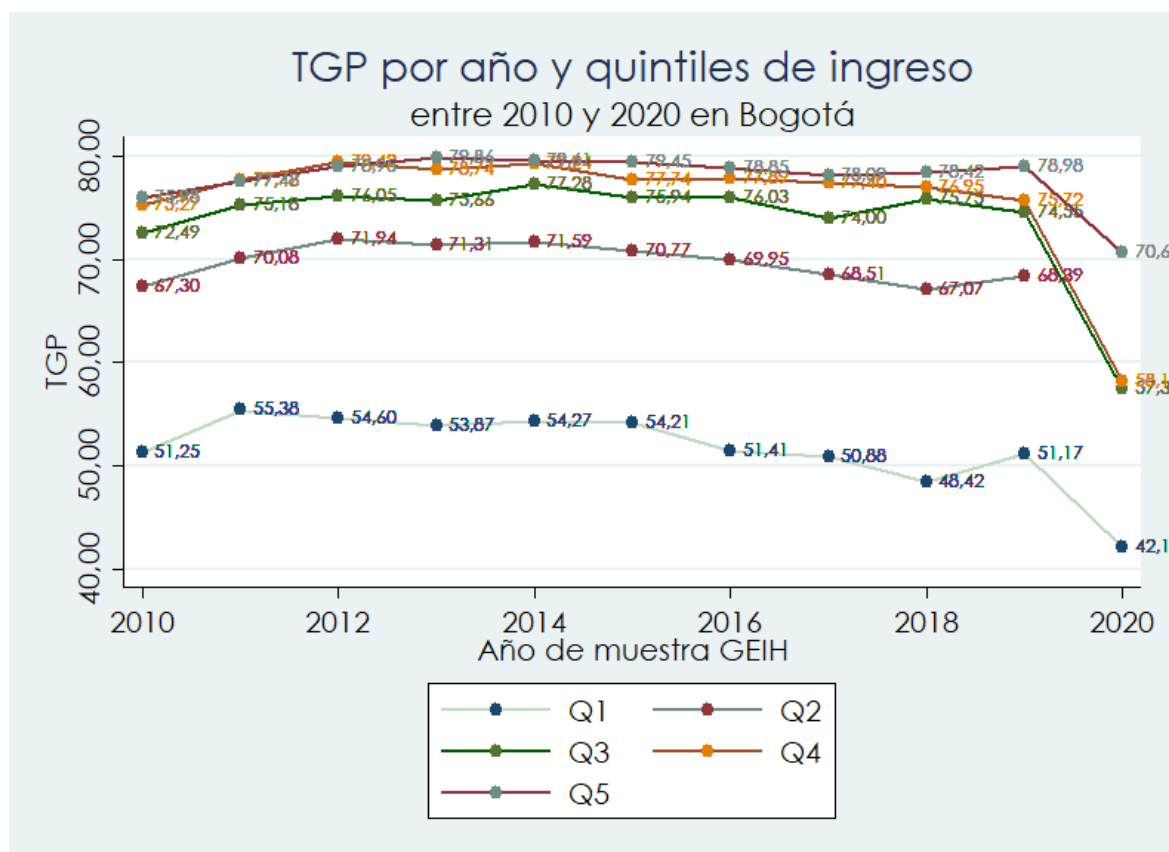
Respuesta: Para dar respuesta a esta pregunta se utilizaron los datos de la Gran Encuesta Integrada de Hogares del 2010 al 2020 para Bogotá. Esta fuente de datos es

¹ Por el cual se modifica la Estructura Organizacional de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico.
Carrera 60 No. 63A-52,
Plaza de los Artesanos
Teléfonos: 3693777
www.desarrolloeconomico.gov.co
Información: Línea 195

representativa de las personas de la ciudad, sin embargo, no permite desagregaciones por localidades.

Las principales brechas y barreras en participación del mercado laboral, ocupación, informalidad, años de escolaridad e ingresos están descritas a continuación. Para ver las diferencias entre las personas de la ciudad se desagregaron por quintiles de ingreso del hogar.

En primer lugar, la Tasa Global de Participación es un indicador sobre la cantidad de personas en la ciudad que están económicamente activas y el total que están en edad de trabajar. Es decir, muestra qué proporción de la población actualmente está haciendo una actividad laboral o buscando trabajo. La gráfica muestra que existe una gran brecha en participación entre las personas de los hogares que menos ingresos tienen (el quintil 1 o Q1) y el resto de la población, cerca de 5 de cada 10 personas en este grupo participan del mercado laboral, comparado con 7 de cada 10 en promedio en la ciudad. En la última década esta tendencia se ha mantenido.

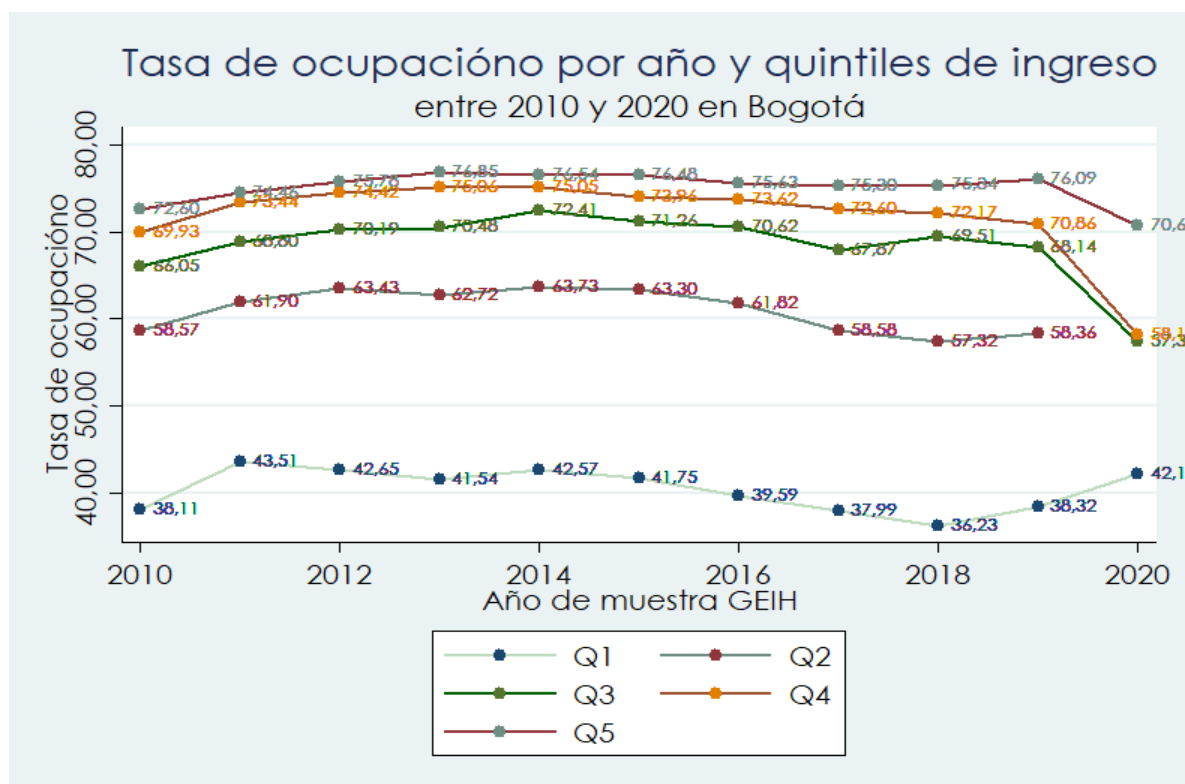


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Quintil de ingreso del hogar	Tasa Global de Participación promedio de la década 2010-2020 (%)
1	50,73
2	69,73
3	74,74
4	76,14
5	77,89
Promedio total	70,74

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Lo anterior deja el interrogante de cuántas personas efectivamente tienen una actividad productiva en la ciudad, y la tasa de ocupación da respuesta a esta inquietud. De nuevo se ve que el Q1 está separado del resto de la población y que el Q5, los de mayores ingresos, participan en cerca del 70% mientras que los del primero lo hacen sólo en cerca del 40%.

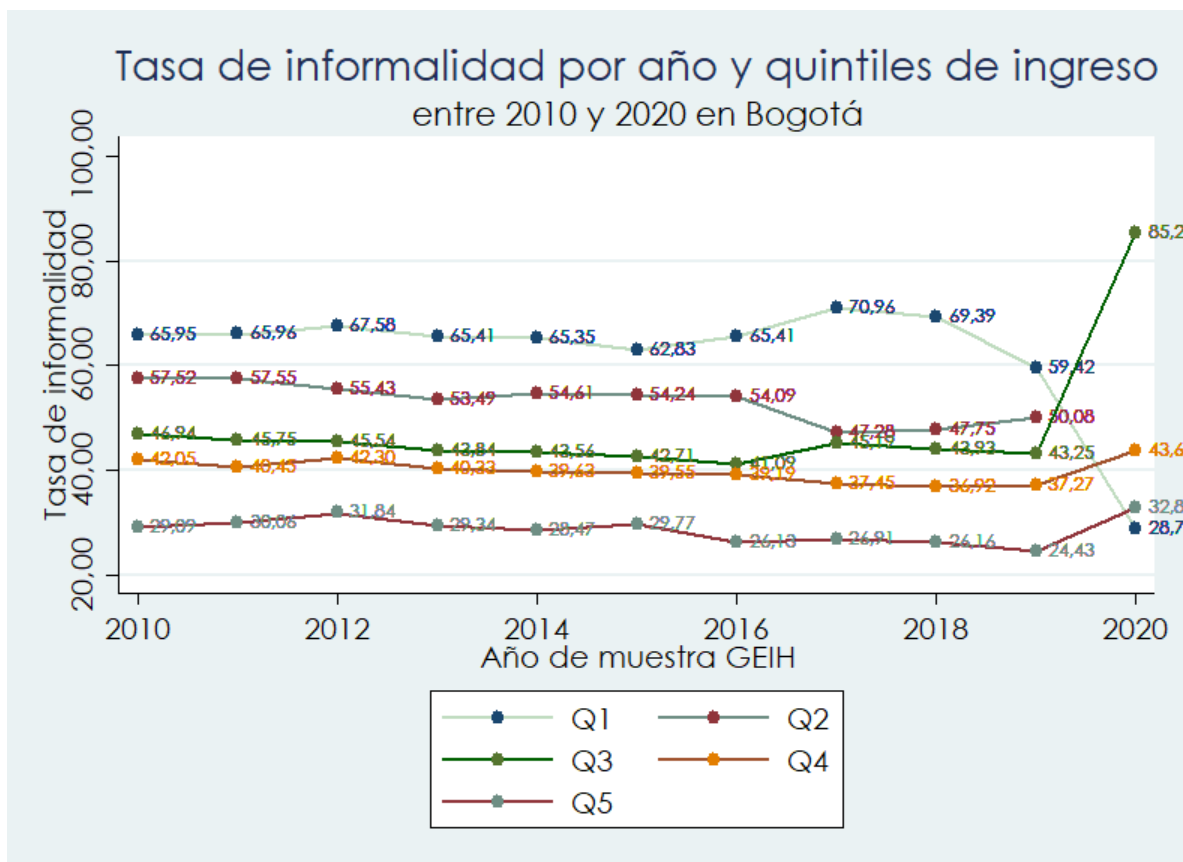


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Quintil de ingreso del hogar	Tasa de Ocupación promedio de la década 2010-2020 (%)
1	40,68
2	61,07
3	69,14
4	71,93
5	75,09
Promedio total	65,54

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

En términos de la calidad del empleo, en la década la ciudad tuvo un promedio de 46,78% de tasa de informalidad. Siendo para el Q1 y el Q2 de más de la mitad de los ocupados. Es llamativo que para el 2020 esta tasa aumentó para el Q3 hasta el 85%.

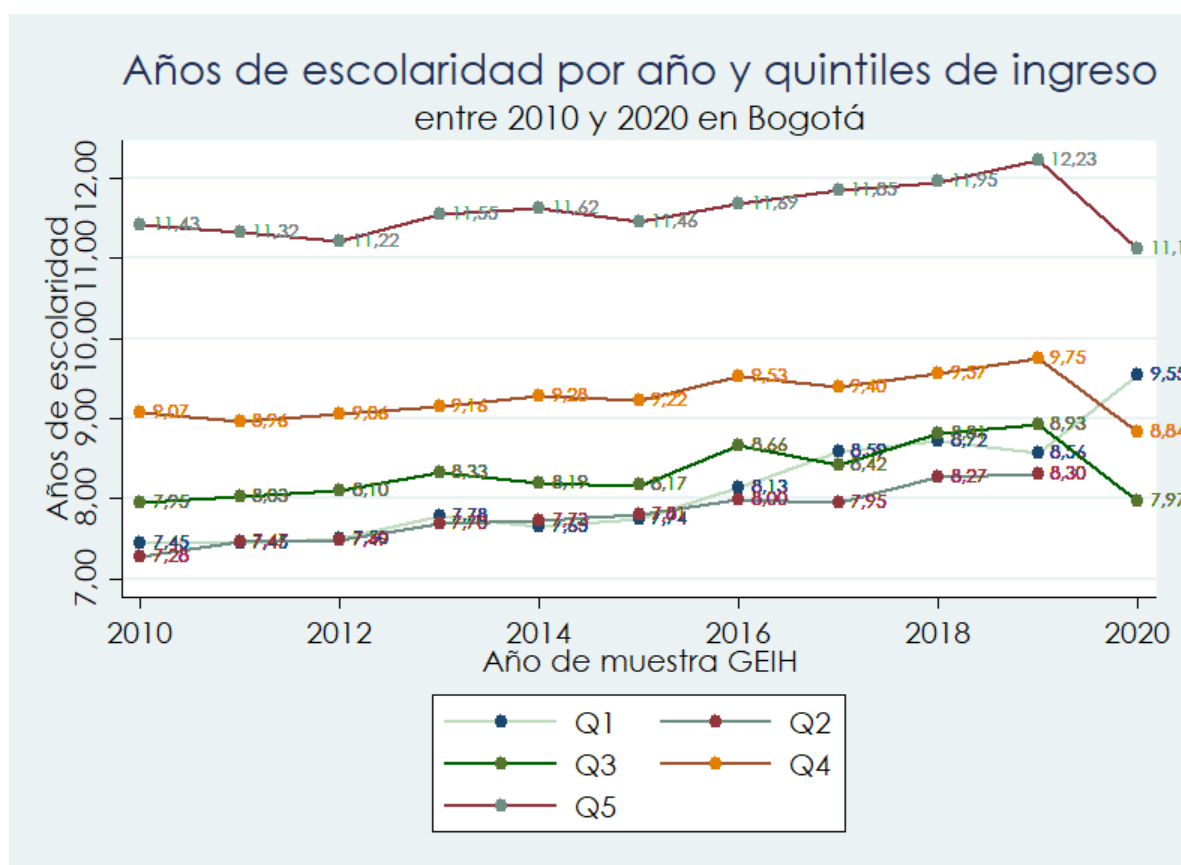


Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Quintil de ingreso del hogar	Tasa de Informalidad promedio de la década 2010-2020 (%)
1	61,81
2	53,38
3	46,78
4	39,90
5	28,83
Promedio total	46,78

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Una de las barreras para acceder a empleos formales es el nivel de escolaridad. La siguiente gráfica muestra la evolución en la década de los años de escolaridad promedio por quintiles de ingreso. La diferencia en este caso es del resto de la población con el Q5, donde el promedio está cerca de 12 años y el de la ciudad es de 9.



Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

Quintil de ingreso del hogar	Años de escolaridad promedio de la década 2010-2020 (%)
1	8,31
2	7,81
3	8,36
4	9,26
5	11,58
Promedio total	9,08

Fuente: DANE, GEIH. Elaboración SDDE-ODEB

2. ¿Cuáles son los factores que inciden para que sean las mujeres y jóvenes quienes presentan mayor tasa de desempleo en la ciudad?

Respuesta: Actualmente, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico está realizando una investigación que tiene como objetivo principal caracterizar el mercado laboral de las mujeres en Bogotá durante el periodo de 2010-2020. Especialmente, entre 2010 y 2019, se identificaron una serie de factores que pueden influir en mayor medida en el desempleo de las mujeres. A continuación, se presenta el resumen de los principales resultados en relación con los factores que inciden para que sean las mujeres quienes presentan mayor tasa de desempleo en la ciudad.

La evidencia sugiere que las responsabilidades familiares son una barrera para la participación de las mujeres. En este sentido, la distribución intrahogar del trabajo no remunerado que recae en las mujeres parece estar asociado a una menor participación en el mercado laboral, un mayor tiempo de búsqueda de empleo, y la búsqueda de empleos más flexibles que se consiguen en la informalidad.

En Bogotá, entre 2010 y 2019, casi 40 de cada 100 mujeres dejaron de trabajar o buscar trabajo por responsabilidades familiares y solo 3 de cada 100 hombres lo hicieron por el mismo motivo. Es decir, por cada hombre que entra a la inactividad por responsabilidades familiares, hay 13 mujeres en la misma posición y 97,1 % de los inactivos que respondieron dejar de trabajar por responsabilidades familiares son mujeres.

Otras causas por las que las mujeres ingresaron a la inactividad, en el promedio 2010-2019, son enfermedad o accidente (15,9 %), y jubilación o retiro (12,3 %). Solo el 5 % de las mujeres afirman que esta decisión es para dedicarse a estudiar. Por su parte, en promedio, los hombres pasan a la inactividad principalmente por jubilación o retiro (27,4 %), enfermedad o accidente (22,1 %) y para dedicarse a estudio (14,2 %).

Así mismo, los datos dan como resultados que, las horas semanales promedio que dedican las mujeres inactivas al cuidado equivalen a un poco más de media jornada laboral. Las mujeres inactivas dedicaron, en promedio de la década, 25,2 horas semanales al cuidado del hogar², donde la realización de oficios del hogar es la principal actividad con 17,6 horas, seguido de cuidar o atender niños y/o niñas con 6,3 horas y cuidar personas ancianas, enfermas y/o con discapacidad con 1,4 horas.

Ahora, cabe mencionar que la tasa global de participación (TGP) no presentó grandes cambios entre 2010 y 2019. Para la década analizada, la TGP promedio de las mujeres fue de 64,5 % y no superó el 70%, mientras que la de los hombres se mantuvo alrededor de 77 %; es decir, 35 de cada 100 mujeres no participó en el mercado laboral. Adicionalmente, las variaciones fueron leves, aunque al inicio de la década, entre 2010 y 2011, la TGP de las mujeres aumentó 3,1 p.p., en los años posteriores la tendencia no se mantuvo. En total la TGP de las mujeres solo aumentó 0,4 p.p., al pasar de 62,3 % en 2010 a 62,7 % en 2019.

Ahora, respecto al desempleo, este también presenta brechas de género. Durante 2010 – 2019, la tasa de desempleo de mujeres se mantuvo en dos dígitos, mientras que la de los hombres siempre estuvo por debajo del 10 %. En el promedio de la década, la tasa de desempleo de las mujeres ha sido de 11,2 % y de los hombres de 8,6 %, con una brecha promedio de 2,6 p.p. que se ha mantenido a favor de los hombres. En promedio, la tasa de desempleo entre hombres y mujeres aumentó en la primera parte de la década hasta 2015 donde comenzó a cerrarse; sin embargo, desde 2017 volvió a presentar aumentos jalonados por el incremento en el desempleo de las mujeres.

Al igual que las mujeres inactivas, la evidencia también muestra que las mujeres desempleadas dedican más tiempo en labores no remuneradas que los hombres o personas ocupadas, restando el tiempo que pueden dedicar a la búsqueda de empleo. En general, las mujeres desempleadas dedican a estas labores no remuneradas el 70,8 % de la jornada laboral legal a la semana mientras que los hombres desempleados solo dedican el 30,2 % y las mujeres empleadas 41,9 %. Las mujeres desempleadas usan, en

² El cuidado del hogar incluye: realizar oficios en el hogar, cuidar o atender niños y/o niñas, y cuidar personas ancianas, enfermas y/o discapacitadas.

promedio 20,6 horas a la semana en realizar oficios del hogar y 10,6 horas en el cuidado niños y/o niñas.

A las mujeres también les lleva más tiempo encontrar un trabajo, reflejando la dificultad que tienen las mujeres de ocuparse en empleos formales. En promedio, entre 2010 y 2019 a las mujeres les tomó 20,2 semanas encontrar trabajo, frente a 18,9 semanas para los hombres. A excepción del 2015, en todos los años de la serie analizada, las mujeres tomaron más semanas para buscar trabajo en comparación con los hombres.

En cuanto a la calidad del empleo, desde el 2010 las mujeres se han ocupado proporcionalmente más en la informalidad que los hombres. Durante la década, la tasa de informalidad de las mujeres tendió a la baja pasando de 48,5 % en 2010 a 43,4 % en 2019. La tasa de informalidad de los hombres siempre estuvo por debajo de la de las mujeres y también se redujo de 42,9 % a 38,2 %.

Como se mencionó al inicio de esta respuesta, estos resultados son solo una parte de la investigación. Próximamente se publicará esta caracterización en la página del Observatorio de Desarrollo Económico <https://observatorio.desarrolloeconomico.gov.co/> la cual invitamos a consultar.

3. Al interior del Plan Distrital de Desarrollo “Un nuevo contrato social y ambiental para la Bogotá del siglo XXI” indique en que propósitos, programas, metas y proyectos de la inversión se aborda el tema de generación de empleos para la capital. Así mismo cuantos recursos han sido asignados al sector desarrollo económico y cuantos han sido ejecutados durante el 2020 2021

Respuesta: La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico implementa estrategias que se centran en la gestión de políticas de inclusión y en la coordinación de programas que permitan un marco de generación de oportunidades laborales para toda la población.

Ahora bien, el actual Plan Distrital de Desarrollo ha definido como meta en el marco de la emergencia sanitaria, económica y social, promover la generación de empleo para al menos **200.000 personas**, con enfoque de género, territorial y diferencial favoreciendo poblaciones como: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes NINI en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico, entre otros. Priorizando de ello, la colocación de 70.000 mujeres y 50.000 jóvenes.

Para dar cumplimiento a lo anterior, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico cuenta con el proyecto de inversión 7863 para el fomento de empleo y formación para el trabajo de todos los ciudadanos. A través de la ejecución de los recursos destinados allí, se crean y se fortalecen diferentes iniciativas de inclusión laboral en la ciudad. Actualmente, el estado presupuestal del proyecto de inversión 7863 es el siguiente:

SUBDIRECCION DE EMPLEO Y FORMACION				
METAS PLAN	PLANEADO 2020	EJECUTADO 2020	PLANEADO 2021	EJECUTADO 2021 (30 de noviembre 2021)
Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas.	\$784.933.334	\$784.933.327	\$57.582.129.667	\$3.101.229.380
Formar al menos 50.000 personas en las nuevas competencias, bilingüismo y/o habilidades para el trabajo con especial énfasis en sectores afectados por la emergencia, mujeres y jóvenes, atendiendo un enfoque de género, diferencial, territorial, de cultura ciudadana y/o de participación, teniendo en cuenta acciones	\$352.066.666	\$352.066.666	\$9.622.600.135	\$5.549.517.774

afirmativas. Al menos El 20% deberá ser mujeres y el 10% jóvenes.				
---	--	--	--	--

Se adjunta archivo Excel “Puntos 3 y 4 Proposición 624”.

4. En el proyecto de presupuesto para 2022 cuantos recursos se van a destinar a la SDDE en materia de empleo. Favor indicar si los recursos aumentan o disminuyen en comparación al con el año 2021.

Respuesta: Por ello, y con el fin de cumplir con la meta establecida en el Plan Distrital de Desarrollo, para el año 2022 se seguirán fortaleciendo las diferentes iniciativas de nuestro portafolio de servicios. Ejemplo de ello, la Agencia Pública de Empleo del Distrito (APED) será reestructurada con el fin de hacerla más efectiva para prestar al ciudadano un servicio integral en donde encuentre nuevas y mejores oportunidades de empleo, además, se enfocarán los esfuerzos por mejorar el modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas que se materializa con la implementación de la ruta única de empleabilidad.

Por otro lado, el programa “**Empleo Joven**” continuará su marcha, ya que para la vigencia 2022 se busca beneficiar a 35.000 jóvenes más, lo que nos permitirá cumplir con la meta propuesta por el PDD para esta población focalizada. Todo esto, con el fin de facilitar la inserción laboral de jóvenes entre 18 y 28 años a través de un aporte a los costos laborales correspondiente al 55% de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), más las prestaciones sociales, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y el auxilio de transporte derivados de ese SMMLV. Este alivio será entregado hasta por tres (3) meses consecutivos.

Por último, se está estructurando para el periodo 2022 - 2024, un programa con el enfoque de **Financiación Basada en Resultados (FBR)**. Este proyecto busca lograr una vinculación efectiva de la población que tenga barreras de inclusión laboral y requieran apoyo para conectarse con la demanda laboral. Consiste en realizar contratos basados en desempeño con aliados donde se paga solo cuando se logra la vinculación laboral efectiva de la población participante con difícil acceso al mercado laboral.

Con estas acciones, buscamos mantener el fomento de inclusión laboral para toda la población y dar cumplimiento a la meta establecida por el PDD.

SUBDIRECCION DE EMPLEO Y FORMACION

Carrera 60 No. 63A-52,
Plaza de los Artesanos
Teléfonos: 3693777
www.desarrolloeconomico.gov.co
Información: Línea 195

GD-P3-F19



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.

META PLAN	PRESUPUESTO DESTINADO 2022	OBSERVACION
Promover la generación de empleo para al menos 200.000 personas, con enfoque de género, territorial, diferencial: mujeres cabeza de hogar, jóvenes especialmente en primer empleo, jóvenes en los que se incluyen jóvenes en acción, personas con discapacidad, víctimas del conflicto, grupo étnico y/o teniendo en cuenta acciones afirmativas.	\$ 125.557.000.000	El presupuesto aumento en un 218%, para poder cubrir el programa de empleo joven y cumplir con la magnitud esperada de 35.000 jóvenes vinculados en el 2022

Se adjunta archivo Excel "Puntos 3 y 4 Proposición 624".

5. Que acciones concretas está liderando la SDDE para abordar el fenómeno de la informalidad, particularmente en la actual coyuntura de la pandemia.

Respuesta: La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, ha venido enfocando sus esfuerzos en desarrollar estrategias que le permita a la población acceder a condiciones laborales y remuneraciones justas, fomentado la formalización del empleo en la ciudad. Lo anterior, a través de la política pública del trabajo decente y digno (Decreto 380 - 2015), lo cual hace parte de la meta sectorial 122 del Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2020 - 2024. Dicho esto, la estrategia se desarrolla la siguiente manera:

Promover los principios y derechos fundamentales del trabajo

Sensibilizamos al sector productivo de la ciudad sobre: Los derechos fundamentales que tienen los trabajadores según la Constitución Política de Colombia Arts. 25 y 39, normas laborales que reposan en el Código Sustantivo del Trabajo Arts. 10,11,23,57 y 59, así como derechos humanos, derecho de asociación, negociación colectiva, huelga, representación de los trabajadores, respeto de fueros e igualdad de género.

Acceso a la protección y seguridad social

Promoción y sensibilización sobre: acceso a protección y seguridad social de los trabajadores, adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras de sus labores y el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral.

Diálogo social y tripartismo

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, cumple un rol articulador, en busca de aunar esfuerzos entre las demás entidades distritales, el sector productivo y los

Carrera 60 No. 63A-52,
Plaza de los Artesanos
Teléfonos: 3693777
www.desarrolloeconomico.gov.co
Información: Línea 195

ciudadanos, en busca de garantizar mejor y mayores oportunidades de empleo, con enfoques de inclusión e igualdad para todos.

Estas acciones permiten que nuestro portafolio de servicios se desarrolle bajo los principios expuestos en la política pública del trabajo decente y digno, además, regimos sobre el principio de la universalidad, lo que nos permite acercar a toda la población de la ciudad a ofertas laborales pertinentes a su condición.

6. Con cuantas rutas de empleabilidad cuenta la ciudad de Bogotá, como es su funcionamiento, seguimiento y evaluación.

Respuesta: En la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, contamos con la ruta única de empleabilidad, la cual es desarrollada desde la Agencia Pública de Empleo Distrital (APED) en calidad de prestador autorizado del servicio público de empleo. Allí, implementamos el modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas que se materializa con la implementación de la ruta de empleabilidad. Esta estrategia va encaminada a fortalecer la equidad de género y permitir igualdad de oportunidades, a través de formación para el trabajo y acceso a empleo digno y decente en el sector privado.

Por ello, la ruta de empleabilidad de la Agencia Pública de Empleo Distrital se dirige a toda la población que busca mejorar su ocupación actual, brindándoles oportunidades laborales de acuerdo con las necesidades del sector productivo, atendiendo criterios de oportunidad y emergencia económica, con orientación ocupacional, formación e intermediación laboral, que es descrita a continuación:



Imagen 2. APED y su Ruta única de empleabilidad de la SDDE

APED y sus etapas de la ruta de empleabilidad:

- Registro:

En esta etapa se realiza la inscripción de la hoja de vida de la oferente, siendo el punto de inicio de la ruta de empleabilidad.

- Orientación:

Un profesional en orientación ocupacional realiza el análisis personalizado del perfil laboral del buscador de empleo, revisa la hoja de vida, identifica posibles barreras de empleabilidad e intereses ocupacionales, a partir de lo cual le asesora sobre aspectos a fortalecer en su perfil y les direcciona a procesos de formación de llegar a requerir, y/o lo postula a vacantes que estén disponibles y se ajusten al perfil laboral de la persona.

Como resultado de la orientación ocupacional, el oferente cuenta con un perfil ajustado y es direccionado a formación en habilidades blandas, transversales y formación para el trabajo.

- Formación:

Se realizan talleres en los cuales desarrollan competencias blandas y transversales (hoja de vida, presentación personal, entrevista de trabajo, proyectos de vida, orientación al cliente y actitud de servicio, trabajo en equipo y manejo de emociones). Así mismo, pueden acceder a formación para el trabajo a través del SENA.

- Intermediación laboral:

En esta etapa se realiza el proceso de cruce entre oferta y demanda de trabajo, donde se analiza los requerimientos de las vacantes y se analizan los perfiles laborales de los buscadores de empleo que cumplan con lo allí solicitado por el empleador. Posteriormente, se remiten los perfiles laborales al empleador, y se realiza seguimiento al proceso de intermediación.

Una vez remitida la hoja de vida al empleador, será éste quien se encargue de adelantar de manera independiente el proceso de selección, que podría contener entrevistas, aplicación de pruebas psicotécnicas, y demás que el empleador considere internamente necesarias para adelantar sus procesos de selección. Este proceso lo realiza el empleador de manera independiente a la agencia de empleo. Una vez el empleador ha seleccionado a la persona que se ajuste a los requerimientos de su empresa, lo informará a la APED.

Conforme a lo anterior, todas las personas podrán postularse a través de los canales dispuestos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, los cuales son:

Carrera 60 No. 63A-52,
Plaza de los Artesanos
Teléfonos: 3693777
www.desarrolloeconomico.gov.co
Información: Línea 195

www.bogotatrabaja.gov.co o el correo electrónico agenciadempleo@desarrolloeconomico.gov.co.

7. Por favor responder como se da priorización en estas rutas de empleo a poblaciones vulnerables y a minorías. Que beneficios en el marco de la Ley, se otorgan a empresas que vinculen a esta población.

Respuesta: Para priorizar poblaciones dentro de nuestros programas de inclusión laboral que buscan la **generación de empleo para al menos 200.000 personas**, implementamos **enfoques de género, territoriales y diferenciales**, a través del diseño de proyectos con énfasis en la promoción de la igualdad de oportunidades y fortalecimiento de las capacidades y competencias en el mercado laboral.

Ahora bien, desde la Agencia Pública de Empleo Distrital se trabaja desde un enfoque de género para la atención con el objetivo de concentrar recursos en la consecución de empleo para poblaciones con altas barreras de entrada al mercado laboral: mujeres, personas con discapacidad, migrantes, jóvenes, población LGTBI, étnicas y víctimas del conflicto armado, entre otros. Esto se traduce en el fortalecimiento de los perfiles ocupacionales de los buscadores de empleo a través de orientación y formación, y en la gestión con las empresas para promover el empleo inclusivo.

Así mismo, desde la línea estratégica de inclusión laboral de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en articulación con las Alcaldías Locales, se llevan a cabo ferias de empleo en el territorio, con lo cual logramos llevar nuestro portafolio de servicios al ciudadano, facilitando el acceso a oportunidades laborales a través de la Agencia Pública de Empleo Distrital (APED) y su ruta de empleabilidad. Estas acciones permiten conectar a las localidades con el ecosistema de servicios y las cajas de herramientas que dispone el distrito.

Por último, el registro a la oferta de programas de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico se realiza a través de convocatorias abiertas, lo que permite que cualquier persona pueda participar con igualdad, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. La oferta de programas disponible es publicada mensualmente en nuestra página web <http://www.bogotatrabaja.gov.co/>.

De otra parte, se debe tener en cuenta que los programas para el fomento de empleo que desarrollamos desde la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico buscan generar

incentivos a el empresariado para promover la vinculación laboral de poblaciones focalizadas, más no otorgamos beneficios tributarios. Así mismo, todas las herramientas pertenecientes a nuestro portafolio de servicios están destinadas a crear sinergias con el sector privado en aras de favorecer a las personas más afectadas por la crisis económica.

Dicho esto, con el impulso de la Alcaldía Mayor de Bogotá, se creó el programa **“Empleo Joven”** (Decreto 238 de 2021) para facilitar la inserción laboral de jóvenes entre 18 y 28 años a través de un aporte a los costos laborales correspondiente al 55% de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), más las prestaciones sociales, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y el auxilio de transporte derivados de ese SMMLV. Este alivio será entregado hasta por tres (3) meses consecutivos.

Este proyecto permite que el joven sea contratado inmediatamente y que, si lo requiere, durante los primeros meses de su contrato pueda recibir formación a la medida impartida y financiada por aliados.

Con los recursos que se cuenta para esta vigencia, iniciaremos con los primeros 15.000. Todo lo anterior hace parte de la estrategia mencionada por la Alcaldesa Claudia López, de enfocar los recursos hacia la población más afectada por la crisis económica. Este programa ya ha recibido gran apoyo de distintos sectores.

Ahora bien, con el objetivo de innovar, fortalecer y generar nuevos espacios inclusivos para la población que permita cumplir con las metas de reactivación y recuperación económica, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, en paralelo a los programas ya existentes, está diseñando para el 2022 un programa único e innovador en América Latina, ya que es la primera vez que se va a implementar un modelo a gran escala de financiación basada en los resultados (FBR). Este proyecto se va a llevar a cabo con aliados estratégicos del ecosistema como lo son las CCF y otros operadores privados que van a generar sinergias que fortalecerán los resultados.

De igual forma, buscamos promover alianzas con el sector privado para aunar capacidades técnicas y financieras que permita fortalecer las estrategias de innovación financiera impulsadas por esta Secretaría frente a todas las iniciativas de empleabilidad. Es así, como a través de este trabajo mancomunado buscamos analizar el ecosistema de empleo y construir conjuntamente un plan de implementación que permita determinar las mejores acciones para generar nuevas y mejores oportunidades laborales para toda la población.

8. A través de qué mecanismos se informa a la ciudadanía sobre estas rutas de empleo en cuanto a su procedimiento, requisitos, así como fecha y lugar en que se desarrollan.

Respuesta: Todas las personas podrán postularse a nuestros programas de inclusión laboral a través de los canales dispuestos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, los cuales son: www.bogotatrabaja.gov.co o el correo electrónico agenciadempleo@desarrolloeconomico.gov.co

Además, buscamos acercar nuestro portafolio de servicios a todos los ciudadanos, por ello, colocamos a disposición diferentes puntos de atención que están ubicados estratégicamente por toda la ciudad, los cuales cuentan con todas las medidas de bioseguridad para prestar al ciudadano un servicio integral que les permita acceder a oportunidades de empleo. Los puntos de atención son los siguientes:

LUGAR	DIRECCIÓN PUNTO DE ATENCIÓN
Casa de la Cultura - Tunjuelito	Diagonal 52f Sur N° 27 - 26
Alcaldía Local de San Cristóbal	Av. Primero de Mayo # 01 - 40 Sur
Alcaldía Local Rafael Uribe Uribe	Calle 32 Sur N° 23 - 62
SDIS - Usaquén	Calle 165 N° 7 - 52
Plaza de los Artesanos - SDDE	Carrera 60 N° 63a 52

De otra parte, en las ferias de empleo desarrollamos procesos de articulación con actores locales para implementar estrategias concordantes con las realidades específicas de los territorios. Lo anterior, permite planear intervenciones en los lugares que lo necesitan, favoreciendo la cohesión social y promoviendo un real acceso a oportunidades laborales.

Es así, como desde la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, buscamos mantener el fomento de inclusión laboral para toda la población. De igual forma, los ciudadanos de cualquier localidad de la ciudad pueden acceder a nuestros programas, ya que el enfoque territorial que manejamos permite que el portafolio de servicios esté disponible en toda la ciudad.

9. Cuantos ciudadanos han participado en las rutas de empleo durante 2019 a 2021 y cuántos de ellos han sido vinculados laboralmente. Desagregar por sexo, edad y localidad.

Respuesta: Se incluye la información en documento en Excel adjunto.

10. Cuenta la SDE con convenios interadministrativo para fomentar el empleo y la inclusión laboral en la capital.

Respuesta: La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico no cuenta con algún tipo de convenio para este tema.

12. Al interior del Proyecto 7863 del Plan Distrital de explique qué estrategias y actividades puntuales ha implementado la SDE para ofertar empleo a poblaciones más vulnerables como mujeres y jóvenes. Indique los avances y las dificultades, así como el nivel de ejecución durante el 2020 y 2021

Respuesta: La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico implementa estrategias que se centran en la gestión de políticas de inclusión y en la coordinación de programas que permitan un marco de generación de oportunidades laborales para toda la población. Ahora bien, el actual Plan Distrital de Desarrollo (PDD), ha definido como meta en el marco de la emergencia sanitaria, económica y social, promover la generación de empleo para al menos **200.000 personas** priorizando la colocación de 70.000 mujeres y 50.000 jóvenes.

Por ello, y con el fin de cumplir con la meta establecida para el cuatrienio 2020 - 2024, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, dispone de las siguientes estrategias:

Agencia Pública de Empleo Distrital (APED):

La Agencia Pública de Empleo del Distrito (APED), en calidad de prestador autorizado del servicio público de empleo, implementa el modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas que se materializa con la implementación de la ruta única de empleabilidad. Esta estrategia va encaminada a fortalecer la equidad de género y permitir igualdad de oportunidades para la mujer, a través de formación para el trabajo y acceso a empleo digno y decente en el sector privado.

Por ello, la ruta de empleabilidad de la APED se dirige a toda la población que busca mejorar su ocupación actual, especialmente a las mujeres, brindándoles oportunidades laborales de acuerdo con las necesidades del sector productivo, atendiendo criterios de oportunidad y emergencia económica, con orientación ocupacional, formación e intermediación laboral, que es descrita a continuación:



Imagen 2. APED y su Ruta única de empleabilidad de la SDDE

APED y sus etapas de la ruta de empleabilidad:

- Registro:

En esta etapa se realiza la inscripción de la hoja de vida de la oferente, siendo el punto de inicio de la ruta de empleabilidad.

- Orientación:

Un profesional en orientación ocupacional realiza el análisis personalizado del perfil laboral del buscador de empleo, revisa la hoja de vida, identifica posibles barreras de empleabilidad e intereses ocupacionales, a partir de lo cual le asesora sobre aspectos a fortalecer en su perfil y les direcciona a procesos de formación de llegar a requerir, y/o lo postula a vacantes que estén disponibles y se ajusten al perfil laboral de la persona.

Como resultado de la orientación ocupacional, el oferente cuenta con un perfil ajustado y es direccionado a formación en habilidades blandas, transversales y formación para el trabajo.

- Formación:

Se realizan talleres en los cuales desarrollan competencias blandas y transversales (hoja de vida, presentación personal, entrevista de trabajo, proyectos de vida, orientación al

cliente y actitud de servicio, trabajo en equipo y manejo de emociones). Así mismo, pueden acceder a formación para el trabajo a través del SENA.

- Intermediación laboral:

En esta etapa se realiza el proceso de cruce entre oferta y demanda de trabajo, donde se analiza los requerimientos de las vacantes y se analizan los perfiles laborales de los buscadores de empleo que cumplan con lo allí solicitado por el empleador. Posteriormente, se remiten los perfiles laborales al empleador, y se realiza seguimiento al proceso de intermediación.

Una vez remitida la hoja de vida al empleador, será éste quien se encargue de adelantar de manera independiente el proceso de selección, que podría contener entrevistas, aplicación de pruebas psicotécnicas, y demás que el empleador considere internamente necesarias para adelantar sus procesos de selección. Este proceso lo realiza el empleador de manera independiente a la agencia de empleo. Una vez el empleador ha seleccionado a la persona que se ajuste a los requerimientos de su empresa, lo informará a la APED.

Conforme a lo anterior, todas las personas podrán postularse a través de los canales dispuestos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, los cuales son: www.bogotatrabaja.gov.co o el correo electrónico agenciadempleo@desarrolloeconomico.gov.co.

Adicional, esta Secretaría dispone de un portafolio de servicios, especializado en generar inclusión laboral para las mujeres y jóvenes, el cual consiste en lo siguiente:

Empleo Joven e Impulso al Empleo:

Objetivo: Implementar una estrategia que genere incentivos al sector productivo, de modo que garantice la vinculación laboral, a través de alianzas con actores del ecosistema de empleo de la ciudad, como son las agencias de empleo aliadas, los gremios y el sector productivo de Bogotá.

Dicho esto, con el impulso de la Alcaldía Mayor de Bogotá, se creó el programa “**Empleo Joven**” (Decreto 238 de 2021) para facilitar la inserción laboral de jóvenes entre 18 y 28 años a través de un aporte a los costos laborales correspondiente al 55% de un Salario Mínimo Mensual Legal Vigente (SMMLV), más las prestaciones sociales, los aportes al Sistema de Seguridad Social Integral y el auxilio de transporte derivados de ese SMMLV. Este alivio será entregado hasta por tres (3) meses consecutivos.

Este proyecto permite que el joven sea contratado inmediatamente y que, si lo requiere, durante los primeros meses de su contrato pueda recibir formación a la medida impartida y financiada por aliados.

Con los recursos que se cuenta para esta vigencia, iniciaremos con los primeros 15.000. Todo lo anterior hace parte de la estrategia mencionada por la Alcaldesa Claudia López, de enfocar los recursos hacia la población más afectada por la crisis económica. Este programa ya ha recibido gran apoyo de distintos sectores.

En paralelo, se diseñó el programa **“Impulso al Empleo”** en el cual, se busca que agencias de empleo aliadas apliquen su ruta de empleabilidad a cerca de 30.000 buscadores de empleo en la ciudad para facilitar la colocación de ellos. Esta segunda iniciativa se concentra principalmente en jóvenes y mujeres de la ciudad.

El objetivo principal, es garantizar a los ciudadanos el acceso a ofertas laborales ofrecidas por las agencias de empleo de las Cajas de Compensación Familiar (CCF), las cuales prestarán sus servicios a poblaciones que no hayan estado vinculadas a las mismas. En virtud a este proyecto, se espera fortalecer los programas de inclusión de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y así mismo acercarnos a la meta de 200.000 colocaciones laborales estipuladas en el PDD.

Enfoque de Financiación Basada en Resultados

Actualmente, se está estructurando para el periodo 2022 - 2024, un programa con el enfoque de Financiación Basada en Resultados (FBR). Este proyecto busca lograr una vinculación efectiva de la población que tenga barreras de inclusión laboral y requieran apoyo para conectarse con la demanda laboral. Consiste en realizar contratos basados en desempeño con aliados donde se paga solo cuando se logra la vinculación laboral efectiva de la población participante con difícil acceso al mercado laboral.

Este año, se está trabajando con la Fundación Corona, quienes son expertos en este campo de acción, para la construcción de este instrumento en materia física y legal. Este mecanismo será la principal herramienta de las siguientes vigencias para lograr la colocación laboral de 200.000 personas según lo estipulado en el PDD.

Estas acciones nos permiten ofrecer a toda la población nuevas y mejores oportunidades de empleo, con principios de igualdad, equidad de género e ingresos justos. Lo anterior, para dar cumplimiento a las metas establecidas en el PDD para el cuatrienio y se refleja de manera resumida a continuación:

MEDIDA
AGENCIA PUBLICA DE EMPLEO (APED)
IMPULSO PARA EL EMPLEO
INCENTIVO PARA EL EMPLEO - EMPLEO JOVEN
PROGRAMA DE BILINGUISMO PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LOS REMITIDOS A VACANTES DE EMPLEO
FORMACION EN TI PARA FORTALECER LAS COMPETENCIAS DE LOS REMITIDOS A VACANTES DE EMPLEO
FORTALECIMIENTO Y CERTIFICACIÓN DE HABILIDADES DIGITALES A TRAVÉS DE LA PLATAFORMA LINKEDIN LEARNING, BASADOS EN LOS PROCESOS DE DATA-ANALYTICS SOBRE DINÁMICA LABORAL, ARROJADOS POR LINKEDIN ANALYTICS.

13. Cuáles son los lineamientos que maneja la SDE sobre políticas y empleo en el Distrito.

Respuesta: Tal como se expuso en el numeral 5 del presente escrito, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico ha venido enfocando sus esfuerzos en desarrollar estrategias que le permita a la población acceder a condiciones laborales y remuneraciones justas. Lo anterior, a través de la política pública del trabajo decente y digno (Decreto 380 - 2015), lo cual hace parte de la meta sectorial 122 del Plan Distrital de Desarrollo (PDD) 2020 - 2024. Dicho esto, la estrategia se desarrolla la siguiente manera:

Promover los principios y derechos fundamentales del trabajo

Sensibilizamos al sector productivo de la ciudad sobre: Los derechos fundamentales que tienen los trabajadores según la Constitución Política de Colombia Arts. 25 y 39, normas laborales que reposan en el Código Sustantivo del Trabajo Arts. 10,11, 23, 57 y 59, así como derechos humanos, derecho de asociación, negociación colectiva, huelga, representación de los trabajadores, respeto de fueros e igualdad de género.

Acceso a la protección y seguridad social

Promoción y sensibilización sobre: acceso a protección y seguridad social de los trabajadores, adopción de medidas que garanticen condiciones sanas y seguras de sus labores y el cumplimiento de la normatividad sobre formalización laboral.

Diálogo social y tripartismo

Carrera 60 No. 63A-52,
Plaza de los Artesanos
Teléfonos: 3693777
www.desarrolloeconomico.gov.co
Información: Línea 195

La Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, cumple un rol articulador, en busca de aunar esfuerzos entre las demás entidades distritales, el sector productivo y los ciudadanos, en busca de garantizar mejor y mayores oportunidades de empleo, con enfoques de inclusión e igualdad para todos.

Estas acciones permiten que nuestro portafolio de servicios se desarrolle bajo los principios expuestos en la política pública del trabajo decente y digno, además, regimos sobre el principio de la universalidad, lo que nos permite acercar a toda la población de la ciudad a ofertas laborales pertinentes a su condición.

14. Que articulación ha hecho la SDE con instituciones educativas en Bogotá para formación y posterior generación de empleo.

Respuesta: Desde la Secretaría de Desarrollo Económico se diseñaron varios procesos de formación pensados para suplir la demanda laboral en términos de habilidades y perfiles que pudieran ser más fácilmente empleables. En ese sentido, luego del análisis del mercado laboral en Bogotá, sumado a varias mesas de trabajo con empresas del sector productivo, se implementaron los siguientes programas:

SOY DIGITAL - LinkedIn: Programa ofrecido a través de la plataforma de LinkedIn Learning ofreciendo 12 rutas de formación de acuerdo con las habilidades y perfiles más demandados en la ciudad de Bogotá sobre todo relacionadas con el sector de Tecnología. Hasta el momento ha habido 1.561 certificados y 4.125 personas inscritas.

SOY DIGITAL + TIC: Programa para formar y certificar al menos 1.000 personas desarrollando habilidades digitales conectadas con la demanda del mercado laboral propendiendo sean mujeres y jóvenes entre los 18 y 28 años, que residan en la ciudad de Bogotá. Los beneficiarios son clasificados con una prueba de entrada en niveles básico, intermedio y avanzado y todos reciben sesiones de habilidades socioemocionales e inmersión en ambientes laborales reales. A la fecha se han inscrito 1.559 personas de las cuales más de 600 ya iniciaron su proceso de formación.

HI BOGOTÁ: Programa para formar 2.150 personas en inglés, para mejorar las oportunidades laborales, alcanzando nivel B1 o B2 de inglés y buscando conexiones con empresas del sector productivo de BPO y TI. Se tiene metodología de aprendizaje guiada por un tutor/profesor (sincrónico) y aprendizaje individual (asincrónico). A la fecha han

iniciado su formación 2.403 personas. El operador de este programa es Kuepa EduTech, institución educativa de educación para el trabajo y formación complementaria.

SENA: Adicionalmente, de acuerdo con el convenio entre la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico y el SENA se han ofrecido cursos complementarios para fortalecer habilidades conectados con la demanda laboral. A la fecha, se han certificado bajo este convenio 252 personas en cursos de bilingüismo, 488 en cursos relacionados con habilidades digitales y de TI y 2.778 personas se han certificado en otras habilidades establecidas como demandadas por el mercado laboral.

Es importante mencionar que las líneas estratégicas de formación establecidas, buscan cerrar las brechas de empleo, generando capacidades, competencias y habilidades en las personas y fortaleciendo sus perfiles hacia donde el sector productivo está creciendo.

15. Como la SDE hace la identificación y priorización de la población objetivo del proyecto 7863

Respuesta: Tal como se relacionó en el punto 7 del presente escrito, para priorizar poblaciones dentro de nuestros programas de inclusión laboral que buscan la **generación de empleo para al menos 200.000 personas**, implementamos **enfoques de género, territoriales y diferenciales**, a través del diseño de proyectos con énfasis en la promoción de la igualdad de oportunidades y fortalecimiento de las capacidades y competencias en el mercado laboral.

Ahora bien, desde la Agencia Pública de Empleo Distrital se trabaja desde un enfoque de género para la atención con el objetivo de concentrar recursos en la consecución de empleo para poblaciones con altas barreras de entrada al mercado laboral: mujeres, personas con discapacidad, migrantes, jóvenes, población LGTBI, étnicas y víctimas del conflicto armado, entre otros. Esto se traduce en el fortalecimiento de los perfiles ocupacionales de los buscadores de empleo a través de orientación y formación, y en la gestión con las empresas para promover el empleo inclusivo.

Así mismo, desde la línea estratégica de inclusión laboral de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico en articulación con las Alcaldías Locales, se llevan a cabo ferias de empleo en el territorio, con lo cual logramos llevar nuestro portafolio de servicios al ciudadano, facilitando el acceso a oportunidades laborales a través de la Agencia Pública de Empleo Distrital (APED) y su ruta de empleabilidad. Estas acciones permiten conectar a las localidades con el ecosistema de servicios y las cajas de herramientas que dispone el distrito.

Por último, el registro a la oferta de programas de la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico se realiza a través de convocatorias abiertas, lo que permite que cualquier persona pueda participar con igualdad, sin discriminación alguna por razones de sexo, raza, origen nacional o familiar, lengua, religión, opinión política o filosófica. La oferta de programas disponible es publicada mensualmente en nuestra página web <http://www.bogotatrabaja.gov.co/>.

16. Cuáles son los logros y dificultades en la articulación con otros sectores de la administración distrital y otros actores en el proyecto 7863

17. Que balance pueda dar la SDE de la articulación con las demás entidades en la incidencia de la generación de oportunidades de empleo en la capital.

Respuesta: En aras de brindar respuesta a los numerales 16 y 17 del presente escrito, relacionamos las acciones realizadas por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico que permiten una sinergia interinstitucional con las demás entidades del distrito, con el objetivo de fomentar el empleo en poblaciones vulnerables y de la misma forma focalizarlas para prestar servicios diferenciales. Dichas acciones se desarrollan de la siguiente manera:

En primera medida, se ha identificado que existe una segregación ocupacional entre hombres y mujeres, la cual consiste en la destinación de los cargos y la brecha salarial, los hombres suelen tener mejores oportunidades al acceso laboral, sobre todo en aquellos cargos que se consideran universalmente son para mano de obra masculina como es el caso de manipulación de maquinaria pesada, el trabajo en obras de construcción, entre otros. Es así, como en articulación con la Secretaria Distrital del Hábitat y Camacol, se están desarrollando estrategias para permitir que las mujeres puedan acceder a dicho sector productivo y garantizar así nuevas y mejores de oportunidades de empleo.

Por otro lado, gracias al trabajo de focalización que realizamos de manera conjunta con la Secretaria Distrital de la Mujer, desde la APED, en calidad de prestador autorizado del servicio público de empleo, implementamos el modelo de Inclusión laboral con enfoque de cierre de brechas que se materializa con la implementación de la ruta única de empleabilidad. Esta estrategia va encaminada a fortalecer la equidad de género y permitir igualdad de oportunidades, a través de formación para el trabajo y acceso a empleo digno y decente en el sector privado.

En el mismo sentido, con el acompañamiento de la Secretaría Distrital de Integración Social (SDIS), el gestor empresarial de la APED podrá asesorar a los empleadores para la definición de los posibles ajustes razonables que se requieran en el sitio de trabajo para la contratación de una PcD, de acuerdo con la discapacidad.

De igual forma, en el marco de la Ruta Intersectorial para el Derecho a la Productividad y la Empleabilidad, la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico junto con la Secretaría Distrital de Integración Social realizarán un seguimiento mensual post-colocación para el acompañamiento al empresario y al empleado PcD, durante un tiempo de tres (3), en las cuales se orientará y retroalimentará en el proceso de adaptación que están avanzando. Al cumplir los tres meses, se establecerán recomendaciones finales al empleador y al trabajador PcD.

Por último, a través de una alianza con el IPES, un profesional de la APED presta servicios presenciales en las instalaciones de dicha entidad, con el objetivo de permitir el ingreso a la ruta de empleabilidad a los ciudadanos focalizados por el IPES, esto permite que nuestros servicios lleguen a vendedores informales que buscan la formalización a través de un empleo digno con ingresos justos.

18. Indique que servicios presta la agencia Bogotá Trabaja dirigidos a ciudadanía, si como a las empresas y cuál ha sido el impacto de los mismos.

Respuesta: Así como se expresó en el punto 6 del presente escrito, la ruta de empleabilidad de la APED se dirige a toda la población que busca mejorar su ocupación actual, brindándoles oportunidades laborales de acuerdo con las necesidades del sector productivo, atendiendo criterios de oportunidad y emergencia económica, con orientación ocupacional, formación e intermediación laboral, que es descrita a continuación:



Imagen 2. APED y su Ruta única de empleabilidad de la SDDE

APED y sus etapas de la ruta de empleabilidad:

- Registro:

En esta etapa se realiza la inscripción de la hoja de vida de la oferente, siendo el punto de inicio de la ruta de empleabilidad.

- Orientación:

Un profesional en orientación ocupacional realiza el análisis personalizado del perfil laboral del buscador de empleo, revisa la hoja de vida, identifica posibles barreras de empleabilidad e intereses ocupacionales, a partir de lo cual le asesora sobre aspectos a fortalecer en su perfil y les direcciona a procesos de formación de llegar a requerir, y/o lo postula a vacantes que estén disponibles y se ajusten al perfil laboral de la persona.

Como resultado de la orientación ocupacional, el oferente cuenta con un perfil ajustado y es direccionado a formación en habilidades blandas, transversales y formación para el trabajo.

- Formación:

Se realizan talleres en los cuales desarrollan competencias blandas y transversales (hoja de vida, presentación personal, entrevista de trabajo, proyectos de vida, orientación al cliente y actitud de servicio, trabajo en equipo y manejo de emociones). Así mismo, pueden acceder a formación para el trabajo a través del SENA.

- Intermediación laboral:

En esta etapa se realiza el proceso de cruce entre oferta y demanda de trabajo, donde se analiza los requerimientos de las vacantes y se analizan los perfiles laborales de los buscadores de empleo que cumplan con lo allí solicitado por el empleador. Posteriormente, se remiten los perfiles laborales al empleador, y se realiza seguimiento al proceso de intermediación.

Una vez remitida la hoja de vida al empleador, será éste quien se encargue de adelantar de manera independiente el proceso de selección, que podría contener entrevistas, aplicación de pruebas psicotécnicas, y demás que el empleador considere internamente necesarias para adelantar sus procesos de selección. Este proceso lo realiza el empleador de manera independiente a la agencia de empleo. Una vez el empleador ha seleccionado a la persona que se ajuste a los requerimientos de su empresa, lo informará a la APED.

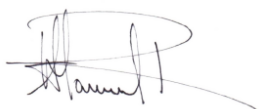
Conforme a lo anterior, todas las personas podrán postularse a través de los canales dispuestos por la Secretaría Distrital de Desarrollo Económico, los cuales son: www.bogotatrabaja.gov.co o el correo electrónico agenciadempleo@desarrolloeconomico.gov.co.

Por otro lado, los empresarios podrán ser partícipes de las estrategias de reactivación económica de esta Secretaría a través de nuestras acciones de “intermediación laboral”. Este proceso se lleva a cabo por medio de profesionales de gestión empresarial de la APED. Allí se realiza cruce entre oferta y demanda de trabajo, donde se analiza los requerimientos de las vacantes y se analizan los perfiles laborales de los buscadores de empleo. Además, es el punto de partida utilizado por las empresas para solucionar dudas y establecer conexión con nuestro portafolio de servicios.

Por último, utilizamos las ferias de empleo que se llevan a cabo en el territorio para hacerlas más efectivas a través de métodos de preinscripción y llevando a las empresas aliadas directamente a los eventos con el fin de facilitar los procesos de selección y el acceso del sector productivo a nuestras iniciativas.

Sin otro particular, quedamos prestos a suministrar cualquier información adicional que se requiera.


Cordialmente,



SEBASTIÁN MARULANDA ROBLEDO

Secretario Distrital de Desarrollo Económico (E)

Anexos: 2 documentos Excel

NOMBRE, CARGO O CONTRATO		FIRMA
Aprobó:	María Catalina Bejarano Soto / Directora Estudios Desarrollo Económico	MCBS
	Fernando Merchán Ramos/ Director Desarrollo Empresarial y Empleo	
	Luis Alfredo Chaparro Muñoz/ Jefe de la Oficina Asesora de Planeación	
Consolidó:	Leyla Andrea Gómez Alarcón/ Contratista SDDE	LAGA
Revisó:	Ricardo Pardo Pinzón / Enlace Concejo-SDDE	

Carrera 60 No. 63A-52,
Plaza de los Artesanos
Teléfonos: 3693777
www.desarrolloeconomico.gov.co
Información: Línea 195

GD-P3-F19



ALCALDÍA MAYOR
DE BOGOTÁ D.C.